

Leraren opleiden in 2030: beleidsadviezen

Deze notitie met beleidsadviezen is één van de resultaten van het onderzoeksproject 'Leraren opleiden na 2030' dat wordt gefinancierd en ondersteund door het Expertisenetwerk 'School of Education Associatie K.U.Leuven'.

Via de scenariomethode hebben vier lerarenopleidingen (Groep T – Leuven Education College, KHLeuven, KHLim en Reno-Katho) vier toekomstscenario's ontwikkeld rond de vraag: *"Hoe ziet de lerarenopleiding er in 2030 uit?"* Deze scenario's (die zijn terug te vinden op www.education2030.be) werden tijdens 'De Toekomstconferentie' van 18 november 2010 voorgesteld aan een ruim publiek van collega's uit de Vlaamse lerarenopleidingen en professionals uit andere (al dan niet onderwijsbetrokken) sectoren: politici, ambtenaren, mensen uit het bedrijfsleven, zelfstandig ondernemers, vertegenwoordigers van het middenveld...



Thema's

Tijdens de conferentie werden de scenario's niet alleen voorgesteld aan de deelnemers maar ook samen met de deelnemers besproken en onderzocht vanuit de vraag *"Wat vertellen deze toekomstbeelden ons over de manier waarop we vandaag de lerarenopleiding vorm willen geven?"* De scenario's werden tijdens de eerste helft van de dag in hun algemeenheid benaderd en daarna thematisch in kleine deelgroepen besproken. Het was de bedoeling om voor elk thema een aantal 'beleidsadviezen' (in de vorm van aanbevelingen, maar ook in de vorm van bedenkingen of reflecties) te formuleren en hierbij telkens aan te geven voor wie deze adviezen bedoeld waren.

Ter voorbereiding op de conferentie heeft de stuurgroep een lijst met mogelijk te bespreken thema's samengesteld. Daarnaast kregen deelnemers de kans om op de conferentie zelf thema's voor te stellen. Uit deze samengestelde lijst van thema's werd door de stuurgroep tijdens de lunchpauze een selectie gemaakt waaruit deelnemers vrij konden kiezen. Volgende thema's werden uiteindelijk gekozen en besproken in 6 werkgroepen:

1. Onderwijs als vrijplaats voor persoonlijke ontwikkeling
2. Veranderingsbekwaamheid van lerarenopleidingen
3. Loopbaan van de leerkracht
4. Bekwaamheden

5. Leer- en/of onderwijsomgeving met leer- en onderwijsactiviteiten
6. Diplomering

De werkzaamheden in de verschillende werkgroepen verliepen heel divers. In de ene groep is er veel energie gegaan naar de afbakening van het thema en/of het zoeken naar overeenstemming op conceptueel niveau terwijl een andere groep in staat was om tot vrij concrete adviezen te komen. De rode draad door alle groepen was de kwaliteit van de gesprekken. Het ging telkens om een iteratief zoekproces waarbij deelnemers in staat werden gesteld om steeds dichterbij de essentie van het onderwerp dat werd besproken. De output van deze gesprekken (zowel meer fundamentele reflecties als eerder concrete adviezen) werd tot slot teruggekoppeld via een posterbeurs aan de andere deelnemers. Doormiddel van het aanbrengen van stickertjes op de verschillende



posters (drie per deelnemer) had iedereen de kans om aan de reflecties/adviezen een 'gewicht' toe te kennen vanuit de overweging wat ze echt belangrijk of wenselijk vonden.

Tijdens een stuurgroepvergadering op 26 januari 2011 werd deze output geanalyseerd met de bedoeling om de belangrijkste boodschappen te filteren en te vertalen in een overzicht met enkele 'beleidsadviezen'.

Beleidsadviezen

Doorheen de verschillende adviezen komen de besproken thema's terug. We hebben ervoor gekozen om over de thema's heen de belangrijkste en/of meest opvallende adviezen te selecteren. De doelgroepen waarvoor deze adviezen zijn geschreven, zijn enerzijds de overheid en anderzijds (en vooral) de beleidsmakers binnen lerarenopleidingen en de individuele lerarenopleiders. Binnen eenzelfde advies worden vaak meerdere verantwoordelijken aangesproken. Alvorens de verschillende concrete adviezen weer te geven, beschrijven we eerst kort een algemene onderliggende/achterliggende vraag/behoefte die kleur en betekenis geeft aan de andere adviezen.

Het project heeft ons naast interessante output (producten) ook heel wat geleerd op procesvlak. Quasi elke bijeenkomst die we organiseerden werd door deelnemers ervaren als een (met veel moeite afgedwongen) *vrijplaats* voor persoonlijke ontwikkeling, vrij onderzoek en krachtige ontmoetingen. Het is precies dit soort van vrijplaatsen van en voor reflectie waaraan ontzettend veel nood is, omwille van steeds meer gedetailleerde taakomschrijvingen en opdrachtbepalingen (en de vaak rigoureuze tijdsopdeling die daarmee verbonden is) in een 'verantwoordingscultuur'. Het gaat om een



vraag naar een cultuur waarin ruimte is voor 'onbestemde' tijd. Tijd waarin de batterijen opgeladen kunnen worden, nieuwe perspectieven op langere termijn kunnen ontstaan en er terug met elkaar kan verbonden worden op de *essentie* van het vak/professie van lerarenopleider. Met essentie wordt vooral bedoeld op de persoonlijke maar ook collectieve zoektocht naar waarin je als leraar (en lerarenopleider) het verschil kan maken: *"Waarin ligt mijn en onze toegevoegde waarde en hoe kunnen we daar nog meer op inzetten?"* Een deel van onderstaande adviezen zijn hiervoor voorwaardenscheppend.

De adviezen: 'aanbevelingen', 'suggesties' en 'bedenkingen'

De adviezen die hieronder zijn neergeschreven, zijn niet louter concrete aanbevelingen in de klassieke zin van het woord. Het zijn ook suggesties of manieren om bovenstaande doelstellingen te realiseren, die nog verder kunnen worden geconcretiseerd of doordacht en kunnen dienen als uitgangspunten voor verdere discussie en gesprek. Het zijn daarnaast ook ideeën of bedenkingen die door de mensen die betrokken waren bij het proces belangrijk gevonden worden en die meegenomen kunnen/moeten worden bij de vormgeving en invulling van de lerarenopleidingen van nu en van de (nabije en verdere) toekomst. Daarom hebben we de adviezen in dit document eerder geschreven in termen van 'zijn' en 'kunnen' dan van 'moeten' en 'mogen'.

1. Een eerste bedenking is dat 'leraar-zijn' niet gewoon kan worden verengd tot een 'functie'. 'Leraar-zijn' situeert zich op het niveau van de identiteit van degene die leraar is. Je bent het altijd en overal. Dit geldt niet enkel voor leraren, maar ook voor leraren-in-opleiding en voor opleiders van leraren. Daarom is een *integrale benadering* van de leraar essentieel. Het gaat niet alleen om deelcompetenties maar ook om de manier waarop je in het 'vak' staat. Het is belangrijk om aandacht te hebben voor dat geheel en voor begrippen zoals liefde voor het vak, identificatie, professionele intuïtie... waaruit blijkt dat een leraar meer is dan de som van de delen (competenties). Leraar zijn is *'something for the mind, the body and the soul'*. Dat betekent dat leraren-in-opleiding moeten worden ondersteund in dit identificatieproces (het zoeken naar een eigen identiteit), door o.a. in te spelen op hun professioneel zelfverstaan en subjectieve onderwijstheorieën. Voor beide (professionele en persoonlijke) ontwikkelingsprocessen is het belangrijk rekening te houden met het feit de lerarenopleiders voorbeelden zijn voor leraren-in-opleiding. Hun opvattingen en voorbeeldgedrag worden door de leraren-in-opleiding geïntegreerd in het eigen zelfbeeld. Dat houdt in dat er aan de ene kant in de opleiding tijd en ruimte moet worden gemaakt voor introspectie, perceptie van eigen gedrag, beïnvloeding door anderen, autobiografische elementen (binnen en buiten het onderwijs) en cultuur en dat er aan de andere kant ook op het niveau van het (personeels)beleid ruimte moet worden gecreëerd voor vrijplaatsen waarin lerarenopleiders ook aan het eigen zelfbeeld kunnen werken.

2. Onderwijsprofessionals worden voortdurend geconfronteerd met veranderingen die door anderen worden gestuurd. Het effect hier van kan zijn dat leraren 'veranderingsmoe' worden en veranderingen eerder ondergaan of – erger – weerstand bieden tegen alle vormen van veranderingen. We leven in een wereld waar verandering de norm geworden is en we hebben vastgesteld dat deze veranderingen alleen maar sneller zullen plaatsvinden en ingrijpender zullen worden, ook voor het onderwijs. Het is daarom van primordiaal belang om in het beroepsprofiel van de lerarenopleiders en de vooropgestelde basiscompetenties van de leraren-in-opleiding de competentie 'veranderingsbekwaamheid' toe te voegen. We hebben mogen vaststellen dat het werken aan scenario's een krachtige tool is om gevoeligheid voor externe ontwikkelingen te vergroten en los te komen van de dagelijkse beperkingen. Het gaat immers om het continu in vraag stellen van 'wat blijft' en 'wat verandert', om het bedenken van alternatieven, het leren positie innemen, het uitproberen van nieuwe benaderingen en invalshoeken, het 'out-of-the-box'-denken. Deze competentie is niet voorbehouden voor gebruik bij eenmalige veranderingen. Ze behoeft voortdurend onderhoud. Dat betekent dat er doorheen de hele loopbaan (vanaf de start van de lerarenopleiding) aandacht aan moet worden besteed.
3. De scenariomethode heeft ons geleerd dat het ontwikkelen van netwerken een krachtige tool is bij het challengen van het professioneel zelfverstaan en de subjectieve onderwijstheorieën, of – met andere woorden – voor het werken aan de veranderingsbereidheid en de het veranderingsbewust zijn. Door deze netwerken worden professionals immers uitgedaagd om hun eigen denkkaders te expliciteren en worden ze geconfronteerd met andere kaders. Dit proces van explicitering en confrontatie is cruciaal in de professionele ontwikkeling van leraren, leraren-in-opleiding en lerarenopleiders. Onderwijsprofessionals die systematisch reflecteren op het eigen onderwijzend handelen, en op de subjectieve onderwijstheorie en het professioneel zelfverstaan waarop dit handelen gebaseerd is, kunnen dit proces bewust zelf in handen nemen. De deelnemers aan het proces adviseren de lerarenopleidingen daarom om tijd te maken voor gezamenlijke ontmoeting en reflectie binnen de lerarenopleiding en over lerarenopleidingen heen zonder de onmiddellijke focus op een concrete output. De ervaringen die doorheen het project werden opgedaan, hebben geleerd dat hierbij best kan worden afgestapt van de klassieke formules (de 'standaard' studiedagen met de 'standaard' sprekers over de 'standaard' onderwerpen) en dat het loont om resoluut te kiezen voor ruimere formules (bijv. tweedaagse) in een andere kader (bijvoorbeeld een museum, een theater, een recreatieve locatie, een basis- en of secundaire school...), waarin de kwaliteit van de gesprekken de belangrijkste maatstaf is voor de kwaliteit van de bijeenkomst.



4. In aansluiting op het vorige advies heeft dit project ervaringen opgeleverd in *participatieve beleidsvorming*. Door samen de tijd te nemen om de lijnen op wat langere termijn uit te zetten, krijgen professionals de kans om in de stroom van de verandering te staan (cfr. advies 2) wat helpt om vat te krijgen op gebeurtenissen. Door lerarenopleiders actief te betrekken bij beleidsvoering op micro- meso en macroniveau, wordt er immers voor gezorgd dat de oorsprong, het proces en de doelstellingen van veranderingen worden gekaderd binnen de normen en waarden en binnen de persoonlijke en professionele interpretatiekaders van de betrokken professionals. Het is zo dat de passieve en 'ontvangende' veranderingsrol – die stress en veranderingsmoeheid veroorzaakt – kan worden omgezet in een cultuur van kritische betrokkenheid.
5. Daarom is het belangrijk ook in het *personeelsbeleid* aandacht te besteden aan de veranderingsbekwaamheid van de lerarenopleiders die ontwikkelingsprocessen van leraren-in-opleiding begeleiden. Uit de scenario's en uit de bedenkingen van de deelnemers van de toekomstconferentie zijn volgende suggesties in dat verband naar boven gekomen:



- 'Altijd en overal' verdraagt geen strikt rooster en 'out-of-the-box' heeft het lastig met afgebakende lesuren... Door lerarenopleiders te benaderen als veranderingsbekwame professionals die – in overleg – hun eigen ontwikkeltraject kunnen uitstippelen en hun eigen doelstellingen (en die van de organisatie) kunnen realiseren, ontstaat er vertrouwen dat ruimte biedt voor persoonlijk engagement. Dit vraagt o.a. om het inbouwen van 'onbestemde tijd' in iemands rooster en een 'vertrouwen' dat hij/zij deze tijd op een zinvolle manier invulling kan geven. Een detaillistische verantwoording van 'tijd' is vaak contraproductief. Leraren werken niet met prikkarten. Het is wel wezenlijk om het gesprek aan te gaan over wat de plannen zijn of te vragen naar bepaalde ervaringen en wat ze hebben opgeleverd (betrokken in een sfeer van vertrouwen).
- Focus en beloon in een evaluatie meer het feit dat iemand eigenzinnig, zoekend, creatief, non-conformistisch... aan de slag is gegaan (eerder dan het feit dat iemand 'in orde is', dat is immers niet goed genoeg). Schenk verhoudingsgewijs meer aandacht aan 'excellentie' (maxima) dan aan 'competentie' (minima), zonder uiteraard deze minima te vergeten... Dat is ook belangrijk in functie van het voorbeeldgedrag wat we verwachten van lerarenopleiders.
- Benadruk ook het belang van persoonlijke drijfveren en talenten. Wat drijft hen? Waar willen ze naartoe? Wat vinden ze belangrijk? Door lerarenopleiders niet alleen aan te spreken op hun professionele taken, maar ook op zoek te gaan naar kwaliteiten buiten de strikt professionele context, wordt het potentieel van elke collega en bijgevolg van het hele onderwijsteam vergroot.

- Voorzie herbronnings-, (her)oriënterings-, of ontwikkelingsperiodes (zoals bijvoorbeeld een sabbatjaar) voor lerarenopleiders, die zorgen voor persoonlijke verdieping en/of verbreding van de eigen horizon. Onderzoek samen wat hiervan de invulling kan zijn.
6. Zorg voor ploeterruimte binnen teams. Naast individuele tijd om te herbronnen is het samen (onder)zoeken, creëren,... belangrijk. Om dat ook echt mogelijk te maken is het belangrijk dat de overheid (subsidiegevers) op een andere manier met 'verantwoording' omgaat. Concepten als tijdschrijven gaan uit van een gebrek van vertrouwen en dragen de gedachte in zich dat elk 'geproduceerd' uur evenveel waard is terwijl de beste ideeën vaak pas midden in de nacht ontstaan na daags voordien met collega's uren de weg zijn kwijt geweest. Dat betekent geenszins dat verantwoording niet meer hoeft, wel dat het anders kan en moet. De focus kan meer liggen op verantwoording in termen van visie en de mate waarin deze congruent is met de manier waarop de opleiding vorm krijgt.

Naast deze adviezen, suggesties en bedenkingen die zich in eerste instantie richten op de lerarenopleiding zelf werden er ook adviezen, suggesties en bedenkingen geformuleerd die zich vooral richten op leraren die in onze opleidingsinstituten worden opgeleid. Het gaat om volgende adviezen:

1. Het opleiden van leerkrachten stopt niet met het behalen van een diploma. Als opleiding lever je een bewijs van startbekwaamheid af. In het kader van het Leven Lang Leren hebben opleidingen ook nadien een verantwoordelijkheid in de verdere professionalisering. Dit gebeurt vandaag al wel maar vooral ad hoc en niet systematisch. De verder ontwikkeling is een gedeelde verantwoordelijkheid van school, leraar en lerarenopleiding en zou best in verschillende ontwikkeltrajecten worden gegoten. Om hier voldoende 'incentives' voor te ontwikkelen is het aangewezen om de loopbaan (en dus carrièrekansen) van een leraar (evengoed lector) niet enkel volgens 'anciënniteit' te organiseren maar ook rekening te houden met specialisaties, ontwikkelinspanningen, talenten... Het lijkt de deelnemers van het project een goed idee om een breed gedragen forum te creëren met vertegenwoordigers uit basis- en secundair onderwijs, lerarenopleiders, beleidsmakers en sociale partners waarin kan worden nagedacht hoe we de doorgaans vlakke loopbaan van leraren een boeiender reliëf geven, door middel van loopbaanontwikkeling, functiedifferentiatie of kwaliteitsverhoging doorheen (bijkomende) opleidingen. Het is daarbij aangewezen om onderzoek te doen naar en inspiratie op te doen)in de vorm van voorbeelden van good practices bij enerzijds onderwijsloopbaanevoluties in andere landen en anderzijds niet-onderwijsgerelateerde loopbanen in Vlaanderen en daarbuiten.
2. Leraren dragen een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid en zullen dat in de toekomst nog meer doen dan vandaag. Het onderwijs heeft een dubbele functie te vervullen: enerzijds bereidt het onderwijs kinderen en jongeren voor om hun plaats in te nemen in de maatschappij; anderzijds staat het onderwijs ook los van de samenleving met 'andere wetten' en 'andere normen en waarden' dan die van prestatie, vooruitgang en competitie. Het zou een goed idee kunnen zijn

om te onderzoeken in welke mate de maatschappelijke verantwoordelijkheid van leraren en van de scholen kunnen worden uitgebreid, door hen in te schakelen in maatschappelijke educatieve projecten. Dat sluit aan op de suggestie om te onderzoeken in welke mate 'brede school'-concept kan worden verder getrokken naar de 'brede leraar', die ook buiten school zijn maatschappelijke rol als leraar invulling kan geven.

3. In lijn met bovenstaande adviseren de deelnemers aan 'lerarenopleiding in 2030' de inspanningen die momenteel al worden geleverd om van lerarenopleidingen ook 'brede lerarenopleidingen' te maken te versterken. In verschillende scenario's zijn tal van (vaak verder doorgedachte) aspecten van dit concept terug te vinden. In essentie gaat het om het belang om verder te werken aan een samenwerkingsverbanden niet alleen tussen scholen maar ook met en tussen verschillende maatschappelijke entiteiten gericht op het uitbouwen van een brede leer- en leefomgeving in de school, professionele context als ook de vrije tijd. Het gaat om aandacht voor diversiteit, kwaliteitsvolle verbindingen en participatie en heeft als doel om maximale ontwikkelingskansen te creëren voor iedereen van de 'leer en leefgemeenschap'. Door samenwerkingen aan te gaan met instellingen, organisaties en sectoren die ook buiten het onderwijs actief zijn, verbreden ze lerarenopleidingen eigen blikveld, het blikveld van de lerarenopleiders en het blikveld van de leraren-in-opleiding. 'Breed' betekent ook 'intercultureel' en 'internationaal'. Net als in andere sectoren, zullen ook in het onderwijs verschillende nationaliteiten en culturele verschillen niet langer hindernissen zijn, maar kansen moeten bieden voor leren en ontwikkeling.
4. In de toekomst zullen leraren – nog meer dan nu – zich moeten opstellen als bewuste professionals, die het eigen onderwijskundige handelen kunnen verantwoorden naar collega's, directies, ouders en leerlingen. Ze zullen vaardigheden moeten ontwikkelen die hen in staat stellen (in groep) gepaste acties te ondernemen om optimale en gedifferentieerde leer- en leefomgevingen te creëren en waar nodig bij te sturen op korte, middellange en langere termijn. Daarnaast wordt van hen verwacht dat ze zelf hun professionele ontwikkeling in



handen nemen en verantwoordelijkheid opnemen (individueel en in groep) voor de kwaliteit van het onderwijs op school en dat ze in staat zijn onderwijsontwikkelingen te kritisch te bevragen alvorens ze te implementeren. Meer en meer worden leraren

echte ondernemende professionals. Daarom zal blijvend moeten worden ingezet op het bijbrengen van onderzoeksvaardigheden bij aankomende leraren.

5. Nieuwe media zullen in de toekomst het onderwijs verder beïnvloeden en de mogelijkheden voor het opzetten van krachtige en vooral diverse

onderwijsleeromgevingen verder vergroten. Stellen dat lerarenopleidingen deze 'boot niet mogen missen' zou een understatement zijn. Lerarenopleidingen hebben de verantwoordelijkheid om voortrekkers te spelen om leraren-in-opleiding 'mediawijs' te maken en hen te bekwamen in het – gezamenlijk – creëren van omgevingen waarin de mogelijkheden die verschillende media bieden worden ingezet. Samenwerkend leren en informeel leren worden belangrijker, net omdat er door de nieuwe media nieuwe opportuniteiten worden gecreëerd voor deze krachtige vormen van leren. 'Co-creation' door lerenden en leraren wint aan belang. 'Blended learning', een mix van e-leren en face-to-face leren, dringt zich op omdat technologie alléén niet in staat blijkt om werkelijk krachtige en effectieve onderwijsleeromgevingen te creëren. Het advies is dan ook dat ook de aandacht die nu al besteed wordt aan bovenstaande niet mag verslappen en dat verdere initiatieven op Vlaams en Europees niveau nodig blijven, waarbij in eerste instantie wordt gekeken naar de wijze waarop technologische toepassingen hulp kunnen bieden aan individuen en professionals om op een lerende manier te participeren aan de samenleving en waarop ze voorwaarden kunnen creëren voor laagdrempelige, multimediale manieren om zich uit te drukken.

6. Het lerarenberoep wordt er niet eenvoudiger op. Ook in de toekomst zullen leraren veelzijdige 'duizendpoten' moeten zijn, die van vele markten thuis moeten zijn. De huidige basiscompetenties en beroepsprofielen maken duidelijk dat de eisen die gesteld worden aan elke individuele leraar niet altijd even realistisch zijn. De deelnemers aan de verschillende toekomstscenario-activiteiten benadrukken echter dat het niet de bedoeling kan zijn dat deze eisen worden afgezwakt. Integendeel, ook uit deze aanbevelingen blijkt dat de toekomst zal vragen om bijkomende competenties en verwachtingen. Daarom wordt er gesuggereerd om niet langer de 'individuele startende leraar' te beschouwen als de 'eenheid van opleiding', maar te onderzoeken op welke wijze er door lerarenopleidingen en basis- en secundaire scholen kan worden uitgegaan van zgn. 'groepscompetenties' in wisselwerking met 'individuele competenties'. Op die manier kunnen leraren en lerarenteams zich van elkaar onderscheiden en elkaar aanvullen. Dit zou bovendien kansen geven voor het opbouwen van een eigen identiteit opbouwen, gebaseerd op de aanwezige kwaliteiten, competenties en talenten.



7. Het onderwijs zal in de toekomst verder moeten blijven vechten om een vrijplaats te kunnen zijn in de samenleving, met 'andere wetten' en 'andere normen en waarden' (zie hoger). Niettemin kan het deze rol enkel opnemen indien de samenleving het onderwijs hiervoor de ruimte geeft. Deze

wisselwerking tussen samenleving en onderwijs wordt in de verschillende scenario's afgetast. En het is duidelijk dat het onderwijs niet alleen mag staan in haar opdracht en niet alleen de verantwoordelijkheid kan dragen voor het voorbereiden van kinderen en jongeren op de samenleving van (over)morgen. Op verschillende niveaus moeten stappen worden gezet om het onderwijs in het maatschappelijk debat een plaats te geven als een gezamenlijk project, een project van de hele samenleving. De deelnemers aan het project, stellen voor dat er werk wordt gemaakt aan het scheppen van een klimaat waarin 'onderwijs' een gedeelde verantwoordelijkheid wordt van leraren, ouders en andere betrokkenen, waarbij er niet wordt uitgegaan van een 'wij-tegen-zij-denken' en waarbinnen bepaalde opvoedingsdoelen (als bijvoorbeeld kritisch leren denken) niet langer beschouwd als het unieke werkterrein van de school. In een dergelijke cultuur zal ook de maatschappelijke appreciatie voor het lerarenberoep worden opgekrikt. Het ondersteunen en zichtbaar maken van initiatieven als 'de brede school' en het initiëren van projecten waarbij alle betrokkenen verantwoordelijkheid dragen voor het groeiproces van jongeren, is een belangrijk werkpunt.

8. Een grote meerderheid van de deelnemers aan de toekomstconferentie vonden het voorstel om de lerarenopleiding om te vormen tot een (professionele) masteropleiding de moeite waard om verder te onderzoeken. Dit betekent niet dat de initiële lerarenopleiding an sich voor iedereen op masterniveau moet worden georganiseerd, maar wel dat mogelijkheden moeten worden voorzien voor leraren om tijdens de loopbaan een masterkwalificatie te behalen. Het voorstel kan worden gekaderd binnen elk van de voorgaande adviezen, suggesties en bedenkingen: van het creëren van kansen voor differentiatie tot het doorbreken van de klassieke vlakke loopbaan van de leraar; van het veranderingsbekwaam maken van de onderwijsprofessionals tot het bijbrengen van onderzoekscompetenties; van de maatschappelijke appreciatie voor het lerarenberoep tot het kritisch omgaan met technologische ontwikkelingen.

Tot slot willen we nog één advies formuleren aan het Expertisenetwerk 'School of Education Associatie K.U.Leuven':

Dit project heeft ondanks zijn korte duur heel wat losgemaakt en verschillende inzichten opgeleverd. Het gaat om een manier van werken, een ervaring die zich niet makkelijk laat vangen in klassieke disseminatieproducten/vormen. De kennis die gedeeld kan worden via een rapport of presentatie is minimaal. Het lijkt ons aangewezen om de 'ervaring' van dit project op een meer doorgedreven manier beschikbaar te stellen voor partnerinstellingen. We denken daarbij concreet aan het bieden van procesmatige en dus intensievere ondersteuning in het opzetten van scenariotrajecten in relatie tot vraagstukken die leven in de betrokken hogeschool of opleiding. We denken dat het goed zou zijn mocht het Expertisenetwerk dit 'aanbod' actief kunnen ondersteunen en uitbouwen. Een interessante werkwijze in dat verband is het systeem van 'ambassadeursprojecten' zoals dat nu ook door het ESF wordt gebruikt. Het gaat erom dat het uitmuntende ESF-realisaties de kans krijgen om als gangmaker gedurende één jaar hun innoverend ESF-product kenbaar te maken. Het ESF mikt daarbij op twee doelstellingen: enerzijds excellente Vlaamse ESF-realisaties als dusdanig bekronen en

anderzijds kansen bieden op verspreiding, verbreding en eventuele beleidsimplementatie kracht geven. Meer info is te vinden op http://www.esf-agentschap.be/2000-2006/esf-ambassadeurs/pages/esfamb_2006.htm

Hoe dan ook vindt de stuurgroep van dit project het potentieel en de relevantie van de scenariomethodiek van die aard dat we er slechts een voorlopig punt onder kunnen zetten. We hebben daarom besloten om in mei 2011 terug rond de tafel te gaan zitten om te kijken op welke manier we de resultaten (bijv. handleiding) en ervaringen verder kunnen uitdragen.

Leuven, 21 februari 2011

Ruth Wouters
Karlien Hermans
Kerlijne Chanterie
Bert Smits
Stijn Dhert
Ludwig Jossa
Hilde De Wever
Bie Lambrechts
Ann Martin

Stuurgroep SOE project Leraren opleiden in 2030